

2. *Лебедева Н.М.* Ценностно-мотивационная структура личности в русской культуре // Психологический журнал. 2001. Том 22, №3. С. 26-36.
3. Система мотивации муниципальных служащих, предприятий и общественных организаций к поддержке городских преобразований // Научный доклад на международной научно-практической конференции «Русские города на пороге XXI века: теория и практика стратегического управления». Екатеринбург: «Академкнига», 2000.
4. *Хащенко В.А.* Ценностные ориентации различных социальных групп в условиях разных форм собственности // Социально-психологическая динамика в условиях экономических изменений / Ред. Журавлев А.Л., Шорохова Е.В. М.: Изд-во ИП РАН, 1998. С. 107-122.

Л.В. Карапетян

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ТИПОЛОГИИ ЛИЧНОСТИ

Профориентация и профотбор, проектирование и прогнозирование успешной деятельности, формирование производственных коллективов, подбор управленческих кадров, индивидуальные особенности деятельности профессионалов - вот далеко не полный перечень проблем психологии, в процессе решения которых приходится сталкиваться с необходимостью подробного рассмотрения личностных качеств человека.

Характерной особенностью современной психологической науки является комплексный, системный подход к изучению личности. Одним из вариантов осуществления идей системности и целостности в изучении личности является типологический подход, единицей описания в котором является тип как целостное образование, не сводимое к комбинации личностных черт [21].

История знает множество попыток объяснить и типологизировать личностные особенности людей. Идея выделения типов людей имеет очень древнее происхождение. На первом этапе люди как личности мало отличались между собой, и выделение характеристик человека происходило неосознанно, спонтанно, в процессе совместной жизнедеятельности; затем дифференциация личностных черт усиливалась, и первыми это отметили служители культа, писатели, деятели искусства; в дальнейшем к решению вопроса подключились профессионалы, в том числе, психологи, имеющие непосредственное отношение к изучению личностных особенностей человека [3, 4].

Наиболее известная из дошедших до нас древних типологий связана с именем греческого врача и философа Гиппократ. Двадцать четыре века в европейской и мировой культуре присутствует типология характеров Теофраста [17], состоящая из 30-ти зарисовок, в которых изображены типические носители какого-либо недостатка: лстец, болтун, скряга, хвастун, сплетник и т.п. Другой широко известный подход к типологии индивидуальных различий был разработан в начале XX-го века немецким психиатром Эрнстом Кречмером [10], которого считают основоположником теорий, соотносящих психические свойства человека с особенностями строения его организма.

В своей знаменитой работе «Психологические типы» [20] К.Г. Юнг ввел представление о двух универсальных типах - экстравертном и интровертном, которые, по его мнению, дают возможность различать две большие группы индивидуумов. Помимо этого К.Г. Юнг предложил различие людей по «отдельным, основным психическим функциям» [20].

Со временем развитие типологического подхода прошло много ступеней, каждая из которых претендовала на определенную завершенность анализа и предполагала какое-либо новое основание. Год от года количество типологий постоянно растет, охватывая все новые пласты человеческой личности [2, 6, 9 и др.].

В настоящее время в науке существует множество разнообразных типологий, охватывающих вместе и в отдельности все основные личностные сферы: темперамент, способности, направленность. Некоторые из них подчеркивают роль одного ведущего качества, организующего вокруг себя все остальные характеристики, другие акцентируют внимание на определенной комбинации качеств. Одни типологии базируются на теоретических положениях, другие - на эмпирических данных, полученных путем наблюдения. Некоторые классификации типов основываются на биологических аспектах, в основу других положен социальный опыт.

Однако едва ли не самый мощный типобразующий эффект создает существование в обществе профессионального разделения труда и целого ряда занятий, не относящихся непосредственно к труду. Данное явление было замечено давно и первоначально нашло свое отражение в произведениях философов и писателей. Например, центральная идея «Человеческой комедии» Бальзака - идея типологизации людей по профессиональной принадлежности. В этом произведении выпукло подчеркнуты различия между солдатом, моряком, адвокатом, торговцем.

В дальнейшем учеными-психологами были предложены широкие, абстрактные типологизации, которые могут быть использованы в разных

видах деятельности, а также узкие, частные, отражающие специфику конкретных видов профессиональной деятельности.

К первой группе можно отнести типологию, построенную В. И. Ковалевым, основу которой составляют способы организации личностью жизни в ценностно-временном отношении [7]. В результате исследования им были выделены такие типы, как стихийно-обыденный, функционально-действующий, созерцательный и созидательно-преобразующий [7]. Типологии Э. Шпрангера, Д. Холланда содержат описание типов по критерию профессиональной направленности [Цит. по: 14].

Ко второй группе относятся многочисленные типологии конкретных специальностей. В психологической практике любой профессиональной деятельности давно наметились тенденции определения типов личности специалистов, что обусловлено нерезультативностью подхода к профессионалу как к некой абстрактной усредненной фигуре. На протяжении столетий сложилась собственная традиция классификации учителей, хотя можно отметить многообразие ее оснований. Психологами выделены различные типы педагогов. Так, В.Н. Сорока-Росинский [15] подразделял учителей на следующие типы в зависимости от стиля их профессионального поведения: учителя-теоретики, у которых теория всегда преобладает над практикой; учителя-реалисты, которые хорошо ориентируются в конкретной педагогической ситуации; учителя-утилитаристы, предпочитающие объяснения конкретные действия, упражнения; учителя-интуитивисты, отличающиеся способностью действовать по вдохновению, склонностью к импровизации. Э.Г. Костяшкин [8] положил в основу типологии педагога психологический склад личности учителя. Г.С. Абрамова [1], Н.А. Тарасова [16], Л.В. Шибанова [18] и другие отечественные психологи также предложили своеобразные подходы к решению этого вопроса.

Широко представлена данная проблема в трудах зарубежных исследователей: Е. Фоникуль, В. Леман, Х. Эбли, Х. Казельман, А. Тауш и Р. Тауш, В. Шрамль и др. посвятили свои труды описанию различных типов учителей [Цит. по: 14]. Применение типологического подхода в педагогической деятельности позволяет вести учет профессиональной направленности и профессиональной ориентации преподавателя при его работе с различными возрастными контингентами, а также при приеме на работу в различные типы учебных заведений с тем, чтобы обеспечить разнонаправленность влияния на учащихся. Знание педагогом своих типологических особенностей поможет ему осознать, насколько структура его личности соответствует

избранной профессиональной роли, какие качества следует в себе развивать, а какие подлежат коррекции.

Представители любых других профессий также могут быть отнесены к различным типам. З.Ф. Есарева [5] показала на примере научных работников, что у одних индивидов в структуре научной деятельности преобладает конструктивный компонент, у другого типа ученых - гностический, у третьих - организаторский и т.д. Достоинством данной типологии можно считать ее направленность на конкретную научную деятельность и отсутствие претензий на универсальность. Кстати, впервые попытку выделить типы ученых предпринял А. Эйнштейн, который писал: «Храм науки - строение многосложное. Различны пребывающие в нем люди и приведшие их туда духовные силы. Некоторые занимаются наукой с гордым чувством своего интеллектуального превосходства: для них наука является тем подходящим спортом, который должен дать им полноту жизни и удовлетворения честолюбия. Можно найти в храме и других: они приносят сюда в жертву продукты своего мозга только в утилитарных целях» [19]. Возможно, данное высказывание побудит представителей науки задуматься о том, к какому же типу причислить себя.

Попытки отнести менеджеров к тому или иному типу личности предпринимаются сравнительно недавно и не отличаются большим количеством и разнообразием, поскольку менеджер - профессия молодая, зародившаяся в конце XIX века. И все же, существующие на сегодняшний день типологии личности менеджера, безусловно, заслуживают внимания.

Д. Коул описывает типы менеджеров, беря за основу стереотипы по отношению к сотрудникам, возникающие в зависимости от доминирующей организационной культуры [11].

При доминировании *бюрократической* организационной культуры менеджер руководствуется следующими стереотипами: работники - прирожденные лентяи и нуждаются в постоянном контроле за их деятельностью, чтобы обеспечить достижение поставленных руководством целей; на повышение могут выдвигаться те немногие работники, которые способны к самоконтролю и имеют высокую мотивацию, целеустремленны и честолюбивы.

При преобладании *органической* организационной культуры деятельность менеджера подвергается воздействию таких стереотипов: работники в большей степени склонны реагировать на воздействие своих товарищей, чем на инициативы начальства; смысл профессиональной деятельности работники видят не в самой работе, а в социальных отношениях, которые складываются в процессе труда.

В том случае, если господствует *предпринимательская* организационная культура, менеджер оказывается под влиянием стереотипов, подобных следующим: работники интересуются только своими личными целями; лучший способ оптимизации деятельности организации - нанять настойчивых, агрессивно настроенных сотрудников и постараться сохранить контроль над ними; избегать делегирования полномочий подчиненным.

При *партиципативной* организационной культуре менеджер в своей деятельности исходит из того, что каждый индивидуум уникален и достаточно гибок, чтобы сочетать свои личные цели с целями организации; достижение целей организации обеспечивает взаимодополняемость способностей членов команды и полноценное использование возможностей каждого [11].

В данной типологии подчеркивается влияние внешних, социальных факторов на формирование профессионального типа личности менеджера.

Профессия менеджера, безусловно, требует наличия лидерских качеств, которые, однако, могут быть разнонаправленными. В зависимости от этической направленности выделяют следующие типы менеджера как лидера: лидер-защитник (опекун); лидер-«конфуцианский мудрец», выразитель идеи социального равенства; лидер-неостойк (преобладает чувство долга и приверженность к классическим этическим нормам); лидер-суперпрофессионал и харизматический лидер [11].

Темпы, качество, прибыльность производства зависят от стиля управления менеджера. Р. Блейк и Д. Мутон [11] выделили 5 типов менеджеров в соответствии с преобладающим стилем управления. Если менеджер использует стиль «невмешательства», то для него характерно проявление усилий, направленных на обеспечение минимального качества работы, позволяющего избежать увольнения. Стиль «задача» соответствует такой личности, для которой производственный результат - все, а человек - в лучшем случае исполнитель. Моральный настрой в коллективе такого руководителя мало беспокоит. Менеджер в основу своей деятельности ставит человеческие отношения, создает семейную атмосферу в коллективе, если избранный им стиль - «теплая компания». При этом его мало беспокоит выполнение производственных заданий. Для менеджера, придерживающегося стиля «организация» свойственна способность нахождения баланса производственной эффективности и морального климата в коллективе. Если же менеджер стремится так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости, то его стиль - «команда» [11].

Представители соционики [12] также предприняли попытку выделить типы личности менеджера в зависимости от стиля поведения:

1. *Антрепренер* - видит преимущества изменений в организации и берется за их реализацию. Такая роль предполагает наличие хорошего стратегического мышления, способности осуществлять долгосрочное прогнозирование и умение моделировать любые ситуации и проблемы, возникающие в ходе деятельности организации.

2. *Распределитель ресурсов и работ* - расставляет приоритеты при определении сроков выполнения заданий, их последовательности, качества исполнения. Эта роль предполагает наличие волевых качеств, деловой сметки в сочетании с гибкой тактикой при реализации преимущественно задач административно-хозяйственного направления.

3. *Монитор* - связующее звено между менеджерами своей организации и представителями других фирм. Для выполнения указанных функций необходимы такие качества, как дипломатичность, умение вести переговоры, располагать людей к доверительности, внутреннее личное обаяние, хорошее понимание конъюнктуры рынка, способность рекламировать свою продукцию.

4. *Организатор связей с общественностью, воспитатель, организатор культурных мероприятий* - менеджер, ответственный за решение проблем социально-культурного и воспитательно-образовательного направления. Предполагается наличие творческих качеств, умения сохранять и поддерживать морально-этические ценности, культурное наследие своего народа, стимулировать и развивать гуманитарно-художественные наклонности сотрудников своей организации [12].

Для эффективного осуществления профессиональной деятельности менеджер должен обладать такими качествами, как оптимизм и активность. В психологии менеджмента оптимизм как позитивная оценка жизни рассматривается в качестве важнейшего фактора устойчивости менеджера к профессиональным и жизненным стрессам. Менеджеры-«оптимисты» отличаются высокой адаптивностью к новым ситуациям, интернальным локусом контроля и высокой коммуникабельностью; в трудных профессиональных ситуациях они чаще используют конструктивные, преобразующие модели поведения. Менеджеры-«пессимисты» хуже адаптируются к новым социально-экономическим условиям, они более агрессивны и склонны обвинять в своих неудачах подчиненных; в стрессовых ситуациях часто используют деструктивные модели преодолевающего поведения и управления, характеризуются более низкой стрессоустойчивостью по сравнению с менеджерами-«оптимистами».

Под активностью в контексте психологии менеджмента понимается энергичность, склонность к оправданному риску; пассивность же проявляется в тревожности, боязливости, неуверенности в себе и нежелании действовать для разрешения ситуации.

Сочетание характеристик «активность» и «оптимизм» позволило выделить следующие психологические типы менеджеров [13]: *реалисты* (адекватно оценивают текущую ситуацию по своим силам и не пытаются прыгнуть выше головы, довольствуясь тем, что имеют; как правило, устойчивы к психологическому стрессу); *активные оптимисты* (верят в свои силы и успех, позитивно настроены на будущее, предпринимают активные шаги, чтобы добиться желаемых целей; в трудных ситуациях используют проблемно-ориентированные стратегии преодоления стресса); *пассивные пессимисты* (ни во что не верят и ничего не предпринимают для того, чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону; в трудных ситуациях предпочитают стратегию ухода от проблем); *активные пессимисты* (их активность носит деструктивный характер, склонны к разрушению старого вместо созидания нового, часто используют агрессивные стратегии преодолевающего поведения); *пассивные оптимисты* (уверены в том, что все образуется само собой без усилий с их стороны, больше надеются на случай, чем на собственные силы; склонны к пассивному ожиданию или откладыванию принятия решений).

Анализ вышеперечисленных типологий позволяет сделать вывод, что применение типологического подхода в менеджменте дает возможность одновременно решать множество актуальных задач, таких как профотбор, расстановка кадров, планирование карьеры, формирование команд, управление персоналом и др. Не менее важно понимание самим менеджером необходимости применения типологического подхода, поскольку отнесение менеджером себя к определенному типу откроет новые возможности для его личностного роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абрамова Г. С.* К проблеме диагностики педагогической позиции. М., 1989.
2. *Батаршев А.В.* Типология характера и личности. М., 2001.
3. *Глотова Г.А.* Психологические типологии и развитие личности // Психология в XXI веке. Материалы межвузовской конференции. Екатеринбург, 2002.
4. *Глотова Г.А.* Психология: наука и бизнес. Екатеринбург, 1996.
5. *Есарева З.Ф.* Особенности деятельности преподавателя высшей школы. Л., 1974.

6. *Каммероу Дж., Баргер Н., Кирби Л.* Ваш психологический тип и стиль работы. М., 2001.
7. *Ковалев В.И.* Психологические особенности личностной организации времени: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1979.
8. *Костяшкин Э.Г.* Четыре типа личности педагога. М., 1989.
9. *Крегер О., Тьюсон Дж. М.* Типы людей. М., 1995.
10. *Кречмер Э.* Строение тела и характер. М., 1980.
11. *Никифоров Г.С.* Практикум по психологии менеджмента. СПб.: Речь, 2002.
12. *Овчаров А.А.* Типы личности и менеджмент // Соционика, ментология и психология личности. 1997. № 4.
13. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2002.
14. Психологические портреты персонала: типология и диагностика / Под ред. Ю.П. Платонова. Учебное пособие. СПб: Речь. 2003.
15. *Сорока-Росинский В.И.* Школа Достоевского. М., 1978.
16. *Тарасова Н.А.* Практика диагностики и коррекции педагогических способностей. М., 1989.
17. *Теофраст.* Характеры. М., 1993.
18. *Шibaева Л.В.* Обучение студентов педагогического института практическому использованию психологических знаний. Тула, 1988.
19. *Эйнштейн А.* Физика и реальность. М., 1965.
20. *Юнг К.Г.* Психологические типы. М., 1992.
21. *Ямпольский Л.Т.* Анализ структуры связи шкал личностных опросников // Вопросы психологии. № 2. 1981.